

Unité Territoriale de Paris

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Actualisé le 12 août 2014

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION(CUI) :

1. **CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)**
2. **CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE)**
3. **EMPLOIS D'AVENIR (marchand ou non marchand)**

Les informations contenues dans ce guide s'appuient sur les textes législatifs et règlementaires applicables à ce jour aux contrats aidés :

L'arrêté du Préfet de Région en date du 30 Avril 2013, fixant les secteurs d'activité éligibles pour les emplois d'avenir dans le secteur marchand.

L'arrêté du Préfet de Région en date du 13 Novembre 2013 fixant le montant des aides de l'Etat pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et le montant des aides pour les contrats initiatives emploi (CUI-CIE).

La Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.









MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La mise en place du contrat unique d'insertion a modifié en la simplifiant l'architecture des contrats aidés du plan de cohésion sociale et créé un nouvel instrument d'insertion. Le CUI a repris en les améliorant les dispositions du CAE dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et du CIE dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Au regard de la situation actuelle de l'emploi, les contrats aidés doivent être mobilisés, afin d'aboutir à une insertion durable des demandeurs d'emploi. Après analyse des contrats aidés précédemment conclus, il paraît essentiel de souligner que ceux-ci doivent nécessairement comprendre un volet relatif à l'accompagnement et à la formation des salariés recrutés.

La mise en place des Emplois d'Avenir met ainsi l'accent sur cet aspect d'accompagnement du salarié, en vue d'augmenter sa qualification, et de lui permettre l'accès à un emploi durable, tout en permettant aux employeurs le recrutement de jeunes motivés.

Le présent guide, réalisé en collaboration avec les organismes prescripteurs de contrats aidés (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), a pour objectif de présenter aux employeurs les régimes de ces contrats aidés, et de leur permettre d'y recourir en connaissance de cause.

Un espace de simulation des coûts des contrats aidés et des contrats en alternance est disponible sur le site internet du Club Asso Emploi : www.clubassoemploi.org, ainsi qu'un outil d'aide au recrutement à destination des employeurs associatifs. Les simulations contenues dans ce guide ont été réalisées par le Club Asso Emploi.

CONTENU DU GUIDE DE L'EMPLOYEUR 2012

FICHE 1 : PRESENTATION DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)

OBJECTIF

Le contrat unique d'insertion réservé aux employeurs du **secteur non marchand** (CUI - CAE) doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le CUI CAE s'adresse à toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, tout demandeur d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active).

Il permet l'accès :

- à un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ;
- à un parcours d'insertion professionnelle ;
- à un accompagnement personnalisé ;
- à une formation.

De cet objectif d'insertion découle la spécificité du régime juridique de ce contrat, notamment en termes d'accompagnement et de formation du salarié.

EMPLOYEURS CONCERNES

Le CUI - CAE est réservé au secteur non marchand. Il concerne les employeurs suivants :

- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations[1], ateliers ou chantiers d'insertion, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise) ;
- les collectivités territoriales ;
- les personnes morales de droit public (établissements publics nationaux ou locaux, à caractère administratif, industriel ou commercial) ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- Les sociétés coopératives d'intérêt collectif[2] ;

DEFINITION DES TACHES CONFIEES AUX BENEFICIAIRES

Il doit s'agir d'une activité répondant à un besoin collectif non satisfait. Cette activité peut se situer dans des domaines très divers : action sociale, amélioration de l'environnement, entretien d'équipements collectifs, services aux usagers….

Elle ne doit pas conduire à remplacer du personnel existant ni à concurrencer l'activité économique locale.

La tâche doit être précise et le contrat ne peut viser à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale permanente de l'organisme, lorsque l'embauche prend la forme d'un contrat à durée déterminée.

Les emplois les plus variés peuvent être proposés.

Selon le profil de poste proposé et la nature des tâches à effectuer, les prescripteurs (Pôle emploi, la Mission Locale de Paris ou Cap Emploi) dans le cadre de leurs missions générales, rechercheront le candidat pouvant bénéficier du parcours d'insertion correspondant.

CONDITIONS NECESSAIRES

Il n'existe pas de limite au recrutement de bénéficiaires de contrat CAE par un même employeur.

L'employeur doit cependant :

- être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;
- ne pas procéder à cette embauche en vue de remplacer un salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure offrant à la personne sous CUI – CAE :

[1] *Pour le cas particulier des entreprises d'insertion sous forme associative, voir le tableau récapitulatif de la fiche 3, pour déterminer quel type de CUI signer, entre un CUI-CAE et un CUI-CIE.*

[2] *Les Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC) peuvent, depuis la Loi du 31/07/14 sur l'économie solidaire, conclure un CUI sous forme non marchande.*

▪ un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de conditions de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée.

▪ Un encadrement par un tuteur (chaque tuteur ne devant suivre que 3 salariés en CAE au maximum), personne capable de transmettre à la personne sous CUI - CAE, sur le terrain, l'expérience professionnelle nécessaire pour effectuer les tâches demandées.

CONCLUSION DU CUI - CAE

Le CUI – CAE est constitué :

▪ d'une part, d'une demande d'aide à l'insertion professionnelle (CERFA 14818*02), signée par le prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), l'employeur et le salarié ;

▪ d'autre part, d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire.

La demande d'aide à l'insertion professionnelle doit être effectuée avant la signature du contrat de travail.

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE, PRINCIPES GENERAUX

La demande d'aide à l'insertion professionnelle revêt une grande importance, puisqu'elle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis et de l'expérience, au regard du projet professionnel du bénéficiaire, tout en désignant un tuteur au sein de l'entreprise.

La durée initiale maximale de l'aide à l'insertion professionnelle varie en fonction du type de public recruté.

Sauf situations individuelles justifiant d'une durée inférieure[3], la **durée initiale** de l'aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un CUI – CAE est **de 12 mois minimum**, à l'exception :

- des *adjoints de sécurité* (ADS) et *CUI-CAE conclus par l'Education Nationale*, qui peuvent bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle de *24 mois* ;

- des *personnes prises en charge à hauteur de 90%, 95% et 105%*[4], qui peuvent bénéficier d'une aide initiale à l'insertion professionnelle pouvant aller jusqu'à *18 mois* ;

A noter que les personnes prises en charge à hauteur de 60%[5] peuvent voir la durée initiale maximale portée à hauteur de 18 mois[6].

Quel que soit la catégorie du bénéficiaire, la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder le terme du contrat de travail conclu à durée déterminée.

Prolongation de l'aide à l'insertion professionnelle

L'aide à l'insertion professionnelle peut être prolongée jusqu'à une durée totale ne pouvant excéder **24 mois**.

Cependant, la possibilité d'une prolongation au-delà de cette durée maximale est ouverte pour tous les employeurs jusqu'à 5 ans (60 mois) pour :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH, ATA, AAH) âgés de 50 ans ou plus ;

- les personnes reconnues travailleurs handicapés âgées de 50 ans et plus ;

- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle définie dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle jusqu'au terme de l'action concernée.

La prolongation de l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle n'est pas systématique.

Elle est conditionnée à la justification de la réalisation effective des mesures prises en matière d'accompagnement et de formation pendant la période au cours de laquelle l'aide a déjà été versée.

L'employeur ayant l'intention de prolonger le CUI-CAE au-delà de la période initialement prévue doit adresser au prescripteur une demande préalable, motivée.

Cette demande motivée doit être accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation (aide à la prise de poste, remise à niveau, acquisition de nouvelles compétences, formation qualifiante, réalisation d'une période d'immersion, etc.).

---

[3] *Notamment la durée du chantier ou de l'année scolaire ; ces situations dérogatoires doivent être validées par Pôle Emploi. Par ailleurs la durée de demande d'aide initiale des CUI-CAE conclus avec les ACI peut être inférieure à 12 mois, dans le cadre de la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique, afin qu'aucun contrat ne se termine après le 31/12/2014.*

[4] *et* [3] *Catégories de personnes détaillées dans le tableau situé à la fin de la présente fiche.*

[6] *Sur validation de Pôle Emploi.*

L'employeur doit également joindre à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL CUI – CAE, PRINCIPES GENERAUX

Le salarié en CUI - CAE est un salarié à part entière. Il bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Le contrat de travail est un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée.

Il est obligatoirement à durée déterminée lorsqu'il est conclu par une collectivité territoriale ou une personne morale de droit public.

Il peut être à temps partiel[7] ou à temps complet.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire Cerfa de demande d'aide à l'insertion professionnelle visé par le prescripteur (Pôle Emploi, Mission locale ou Cap Emploi).

Période d'essai

La période d'essai varie en fonction de la nature du contrat de travail :

- pour un CUI-CAE conclu sous forme d'un contrat à durée déterminée : la durée maximale de la période d'essai varie suivant la durée initiale du contrat de travail[8] ;

- pour un CUI-CAE conclu sous forme d'un contrat à durée indéterminée : la durée maximale de la période d'essai varie suivant la catégorie professionnelle[9] et les conventions et accords collectifs de branche ;

[7] *L'employeur doit respecter une durée minimale de 20 heures hebdomadaires, sauf personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.*

[8] *Elle est calculée à raison d'un jour par semaine (dans la limite de deux semaines maximum) lorsque la durée initialement prévue du contrat de travail est égale à six mois ; cette durée maximale est d'un mois si la durée du contrat de travail est supérieure à six mois.*

[9] *Deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et quatre mois pour les cadres ;*

Durée du travail

La durée prise en compte au titre de l'aide à l'insertion professionnelle varie entre 20 et 35 heures[10].

La durée prise en charge au titre de l'aide peut également être moindre, lorsque la demande d'aide à l'insertion professionnelle le prévoit, dans le but de répondre aux difficultés importantes du bénéficiaire.

La durée mensuelle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

Exemple : pour une durée hebdomadaire de 26 heures l'horaire mensuel est donc : 26 X (52/12) = 112 heures 67

Cumul

Les salariés en CAE à temps partiel peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable (10 heures par jour, 48 heures par semaine).

Cependant, le CAE s'adressant à des personnes ayant des difficultés d'accès à un emploi, les cas de cumuls doivent rester exceptionnels.

Rémunération

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire (9,53 € bruts par heure au 1er janvier 2014). Les salariés en CAE doivent être rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables au poste occupé.

Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit à 2 jours ½ ouvrables de congés par mois de travail effectif.

Suspension du contrat de travail

Le salarié peut suspendre le CUI - CAE lorsque cette suspension lui permet :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

[10] *A noter que les contrats de travail à temps partiel doivent prévoir en principe une durée du travail minimale de 24 heures hebdomadaire, depuis la Loi du 14 Juin 2013.*

Lorsque le contrat est suspendu, l'aide cesse d'être versée pendant la période de suspension.

C'est la raison pour laquelle toute suspension du contrat de travail (et a fortiori toute rupture) antérieure à la fin de la durée d'attribution de l'aide doit être signalée par courrier, dans un délai de 7 jours, au prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), mais aussi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), et, le cas échéant, à l'organisme chargé du versement de l'aide versée aux bénéficiaires du RSA par le Conseil Général.

Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant la suspension (en cas de maladie) l'aide continue d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur.

Un salarié en CUI en arrêt de travail pour maladie peut percevoir les indemnités journalières prévues par le régime d'assurance maladie, complétées, le cas échéant, d'un complément de salaire, tel que prévu par la convention collective applicable.

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU CUI – CAE, ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Encadrement du salarié

- Un **référent** est désigné par le prescripteur (Pôle Emploi, la Mission Locale de Paris ou Cap Emploi), chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ;

- Un **tuteur**, en principe salarié de la structure et possédant au moins deux ans d'expérience professionnelle, est désigné par l'employeur dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Pour maintenir une qualité dans le tutorat, celui-ci ne peut accompagner plus de 3 salariés en contrat unique d'insertion.

Il est chargé d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise, de participer à l'acquisition des savoirs faire professionnels, d'assurer la liaison avec le référent désigné par le prescripteur, et de s'investir dans la rédaction de l'attestation d'expérience professionnelle.

Modalités de l'accompagnement et des actions de formations dont le salarié doit bénéficier

- Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre un accompagnement professionnel ainsi que des actions de formation et validation des acquis et de l'expérience (VAE) prévues dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Les actions de formation, pouvant prendre place au sein du plan de formation, peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Ces actions peuvent également consister dans une période de professionnalisation, ou dans une période d'immersion.

La **période de professionnalisation** permet à un salarié de se maintenir dans l'emploi grâce à une formation qualifiante (alternant théorie et pratique), d'une durée minimale de 80 heures.

Si cette formation s'effectue dans le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération, alors que si celle-ci s'effectue en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation correspondant à 50% de sa rémunération nette. Une prise en charge de cette formation par les OPCA est possible.

L'**immersion** permet à un salarié d'exercer au sein d'autres structures, pendant une durée maximale d'un mois.

Cette période d'immersion ne saurait suppléer l'encadrement au sein de la structure qui emploie le salarié en CUI – CAE, ce qui implique que la durée totale des périodes d'immersion doit être inférieure à 25% de la durée du CUI – CAE.

L'immersion doit être formalisée, puisqu'elle doit être prévue dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle (le cas échéant par avenant), dans le contrat de travail, et donner lieu à la rédaction d'une convention de mise à disposition entre l'employeur et la ou les structures d'accueil (devant comprendre les mentions listées à l'article D. 5134-50-4 du Code du Travail).

Cette convention de mise à disposition doit être agréée par l'organisme prescripteur du contrat aidé, sauf lorsque la structure qui a embauché le salarié est un atelier ou chantier d'insertion.

Cette mise à disposition doit être effectuée à titre gratuit, c'est-à-dire que l'employeur initial maintient la rémunération du salarié en CUI – CAE.

- Un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés devra être remis par l'employeur avant toute nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Celui-ci doit comporter a minima l'intitulé et le descriptif du poste occupé, la qualité éventuelle de bénéficiaire du RSA, la désignation de l'employeur, la désignation du tuteur, les actions d'accompagnement et de formations ou de VAE réalisées (en précisant leur correspondance avec les actions prévues dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle), et le type de sortie envisagé à l'issue du contrat (renouvellement, CDI, CDD, etc.).

- Les connaissances acquises au cours du contrat CUI – CAE devront être récapitulées dans l'attestation d'expérience professionnelle.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU CUI - CAE

Cas spécifiques de rupture du contrat à l'initiative du salarié

Le salarié peut rompre le contrat de travail à durée déterminée avant son terme lorsque cette rupture lui permet :

- d'être embauché en CDD d'au moins six mois ;
- d'être embauché en CDI ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue par l'article L.6314-1 du code du travail, c'est-à-dire une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle.

Cas permettant au salarié de s'exonérer du respect d'un préavis

Spécificité liée à ce type de contrat dans le cadre d'un CDD, le préavis n'a pas à être respecté dans les cas prévus à l'article L 5134-29 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification ;
- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur en vue d'occuper un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Indemnité de fin du contrat

L'indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute, mentionnée à l'article L 1243-8 du code du travail, n'est pas due à l'issue du terme du CUI - CAE.

Documents à délivrer à l'issue du contrat :

A l'issue du contrat (échéance du terme ou rupture anticipée du contrat de travail), l'employeur est tenu de délivrer au salarié les attestations et justificatifs suivants :

- l'attestation d'emploi (l'employeur concerné peut se procurer les imprimés nécessaires d'attestation d'emploi auprès de Pôle Emploi du lieu de son implantation ou par internet), nécessaire à l'inscription à Pôle Emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail ;

Celui-ci doit préciser le nom et adresse du salarié, les dates de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé et l'indication de la fonction remplie, le lieu, la date de délivrance et la signature de l'employeur.

- une attestation d'expérience professionnelle, qui doit être remise par l'employeur au moins un mois avant la fin des relations contractuelles ;

CONTREPARTIES A L'EMBAUCHE D'UN SALARIE EN CUI - CAE

Seuils fiscaux et sociaux

Les salariés en contrat CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'organisme (sauf pour ce qui est de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Exonérations :

Pendant la durée du CUI – CAE, l'employeur est exonéré de cotisations patronales de Sécurité Sociale au titre des assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès) et des allocations familiales. Cette exonération ne s'applique cependant que pour la partie du salaire qui est inférieure ou égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées (dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail, si cette dernière est inférieure).

Cependant, restent dues la cotisation patronale accident du travail sur la totalité de la rémunération, les cotisations salariales de Sécurité Sociale, la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie, le FNAL, et éventuellement le versement transport, le FNAL supplémentaire et la taxe de prévoyance de 8%.

L'embauche en CUI CAE ouvre également droit à l'exonération :

- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par l'employeur au titre de l'effort de construction.

Aide de l'Etat variant en fonction des publics bénéficiaires :

Une aide est apportée par l'Etat aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un CAE, assise sur le nombre d'heures effectuées, et le taux horaire du SMIC.

L'aide est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.[11]

A noter que pour le financement des contrats aidés conclus au profit de bénéficiaires du RSA, une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) est signée entre l'Etat et le département, visant à la prise en charge conjointe de ces publics.

Cette aide est fixée par arrêté du Préfet de Région (arrêté du 13 novembre 2013).

L'ensemble des taux de prise en charge précisés dans le tableau ci-dessous est indiqué en pourcentage du SMIC (9,53 € bruts par heure au 1er janvier 2014).

A noter que le site internet http://www.clubassoemploi.org *héberge un simulateur de coût concernant le CUI – CAE.*

[11] *Cette aide n'étant due que pour autant que le salaire est versé en tout ou partie, l'employeur doit signaler par courrier, dans un délai de 7 jours, au prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), mais aussi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), toute suspension ou rupture du contrat de travail.*

Public Bénéficiaire	Taux de prise en charge (en pourcentage du SMIC)	Durée maximale hebdomadaire prise en charge
- demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion ; - bénéficiaires du RSA-socle hors Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) ; - jeunes résidant dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ; - jeunes suivis par les missions locales ; - jeunes travailleurs handicapés de moins de 30 ans ; - personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion visées dans l'instruction du 30 Janvier 2013 destinée à faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains.	60 % (taux de base)	20 heures
- demandeurs d'emplois bénéficiaires de CAE Education Nationale, quel que soit leur statut, y compris les bénéficiaires du RSA ;	70 % (taux spécifique)	20 heures
- demandeurs d'emplois bénéficiaires de CAE Adjoints de Sécurité ;		35 heures
- bénéficiaires du RSA dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) ;	90 % (taux majoré)	26 heures
- travailleurs handicapés de 30 ans et plus ; - bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ; - demandeurs d'emplois âgés de 50 ans et plus ; - demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits à Pôle Emploi au moins 12 mois sur les 24 derniers mois) ; - bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS) ; - personnes placées sous main de justice ;	95 % (taux majoré)	26 heures
- demandeurs d'emplois recrutés dans les ateliers ou chantiers d'insertion (ACI) ;	105 % du taux du SMIC (taux majoré)	26 heures

FICHE 2 : PRESENTATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CUI - CIE)

OBJECTIF

Le contrat unique d'insertion réservé aux employeurs du **secteur marchand** (CUI - CIE) doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le CUI CIE s'adresse à toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, à tout demandeur d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).

EMPLOYEURS CONCERNES

Le contrat unique d'insertion CIE est réservé au secteur marchand. Il concerne les employeurs suivants :

- les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage (ainsi que l'ensemble des employeurs de pêche maritime), sauf les sociétés coopératives d'intérêt collectif ;
- les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ;
- les entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les sociétés d'économie mixte contrôlées majoritairement par les collectivités territoriales ;
- les chambres de métiers, les chambres de commerce et de l'industrie (pour ce qui concerne les services publics industriels et commerciaux), les chambres d'agriculture et les établissements et services d'utilité agricole ;

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de CUI CIE.

CONDITIONS NECESSAIRES

Pour pouvoir embaucher en CIE l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;
- ne pas avoir procédé à un licenciement dans les 6 mois précédant la date d'embauche.
- ne pas procéder à cette embauche en vue de remplacer un salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde.

Cette embauche en CUI – CIE ne saurait avoir pour conséquence le licenciement d'un autre salarié.

Il n'existe pas de limite au recrutement de bénéficiaires de contrat CIE par un même employeur.

Néanmoins, il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure offrant à la personne sous CUI - CIE :

- un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de conditions de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée.
- Un encadrement par un tuteur (chaque tuteur ne devant suivre que 3 salariés en CIE au maximum), personne capable de transmettre à la personne sous CUI - CIE, sur le terrain, l'expérience professionnelle nécessaire pour effectuer les tâches demandées.

CONCLUSION DU CUI - CIE

Le CUI – CIE est constitué :

- d'une part, d'une demande d'aide à l'insertion professionnelle (CERFA 14818*02), signée par le prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), l'employeur et le salarié ;
- d'autre part, d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire.

La demande d'aide à l'insertion professionnelle doit être effectuée avant la signature du contrat de travail.

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE, PRINCIPES GENERAUX

La demande d'aide à l'insertion professionnelle revêt une grande importance, puisqu'elle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis et de l'expérience, au regard du projet professionnel du bénéficiaire, tout en désignant un tuteur au sein de l'entreprise.

La **durée minimale** d'un CUI-CIE est de **6 mois**, et ne peut en principe être supérieure, à l'exception des CUI – CIE concernant des bénéficiaires du RSA dans le cadre des Conventions d'Objectifs et de Moyens, la **durée maximale** étant pour ceux-ci portée à **8 mois**.

La durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder le terme du contrat de travail conclu à durée déterminée.

Au regard de l'objectif d'embauche durable, **aucune prolongation de d'aide du CIE n'est possible**, ce contrat ayant vocation à se poursuivre par un contrat de travail de droit commun.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL CUI - CIE, PRINCIPES GENERAUX

Le salarié en CUI - CIE est un salarié à part entière. Il bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Le contrat de travail est un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée.

Il peut être à temps partiel[12] ou à temps complet.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire Cerfa de demande d'aide à l'insertion professionnelle visé par le prescripteur (Pôle Emploi, Mission locale ou Cap Emploi).

Période d'essai

La période d'essai varie en fonction de la nature du contrat de travail :

- pour un CUI-CAE conclu sous forme d'un contrat à durée déterminée : la durée maximale de la période d'essai varie suivant la durée initiale du contrat de travail[13] ;

- pour un CUI-CAE conclu sous forme d'un contrat à durée indéterminée : la durée maximale de la période d'essai varie suivant la catégorie professionnelle[14] et les conventions et accords collectifs de branche ;

Durée du Travail :

La durée prise en compte au titre de l'aide à l'insertion professionnelle varie entre 20 et 35 heures[15].

La durée prise en charge au titre de l'aide peut également être moindre, lorsque la demande d'aide à l'insertion professionnelle le prévoit, dans le but de répondre aux difficultés importantes du bénéficiaire.

La durée mensuelle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

Exemple : pour une durée hebdomadaire de 26 heures l'horaire mensuel est donc : 26 X (52/12) = 112 heures 67

Cumul

Les salariés en CIE à temps partiel peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable (10 heures par jour, 48 heures par semaine). Cependant, le CIE s'adressant à des personnes ayant des difficultés d'accès à un emploi, les cas de cumuls doivent rester exceptionnels.

Rémunération :

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire (9,53 € bruts par heure au 1er janvier 2014).

Les titulaires d'un CUI CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit à 2 jours ½ ouvrables de congés par mois de travail effectif.

Suspension du contrat de travail

Le salarié peut suspendre le CUI - CIE lorsque cette suspension lui permet :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

[12] *L'employeur doit respecter une durée minimale de 20 heures hebdomadaires.*

[13] *Elle est calculée à raison d'un jour par semaine (dans la limite de deux semaines maximum) lorsque la durée initialement prévue du contrat de travail est égale à six mois ; cette durée maximale est d'un mois si la durée du contrat de travail est supérieure à six mois.*

[14] *Deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et quatre mois pour les cadres ;*

[15] *A noter que les contrats de travail à temps partiel doivent prévoir en principe une durée du travail minimale de 24 heures hebdomadaire, depuis la Loi du 14 Juin 2013.*

Lorsque le contrat est suspendu, l'aide cesse d'être versée pendant la période de suspension. Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant la suspension (en cas de maladie) l'aide continue d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur.

Un salarié en CUI en arrêt de travail pour maladie peut percevoir les indemnités journalières prévues par le régime d'assurance maladie, complétées, le cas échéant, d'un complément de salaire, tel que prévu par la convention collective applicable.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL CUI - CIE, ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Encadrement du salarié :

▪ Un référent est désigné par le prescripteur (Pôle Emploi, la Mission Locale de Paris ou Cap Emploi) chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ;

▪ Un tuteur, en principe salarié de la structure et possédant au moins deux ans d'expérience professionnelle, est désigné par l'employeur dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Pour maintenir une qualité dans le tutorat, celui-ci ne peut accompagner plus de 3 salariés en contrat unique d'insertion.

Il est chargé d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise, de participer à l'acquisition des savoirs faire professionnels, d'assurer la liaison avec le référent désigné par le prescripteur, et de s'investir dans la rédaction de l'attestation d'expérience professionnelle.

Modalités de l'accompagnement et des actions visant à l'insertion dont le salarié doit bénéficier :

▪ Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable du salarié.

Cet accompagnement peut consister en des accompagnements en interne (auxquels le tuteur doit participer, à tout le moins en les élaborant), ou en des formations, visant notamment à aider le bénéficiaire dans sa prise de poste, de le remettre à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, voire aboutir à une formation qualifiante.

Les actions de formation, pouvant prendre place au sein du plan de formation, peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Ces actions peuvent également consister dans une **période de professionnalisation**.

La période de professionnalisation permet à un salarié de se maintenir dans l'emploi grâce à une formation qualifiante (alternant théorie et pratique), d'une durée minimale de 80 heures. Si cette formation s'effectue dans le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération, alors que si celle-ci s'effectue en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation correspondant à 50% de sa rémunération nette. Une prise en charge de cette formation par les OPCA est possible.

▪ Un bilan des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable du salarié en CUI - CIE devra être remis par l'employeur avant toute demande de nouvelle aide à l'insertion professionnelle.

Celui-ci doit comporter a minima l'intitulé et le descriptif du poste occupé, la qualité éventuelle de bénéficiaire du RSA, la désignation de l'employeur, la désignation du tuteur, les actions d'accompagnement et de formations ou de VAE réalisées (en précisant leur correspondance avec les actions prévues dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle initiale), et le type de sortie envisagé à l'issue du contrat (renouvellement, CDI, CDD, etc.).

▪ Les connaissances acquises au cours du contrat CUI – CIE devront être récapitulées dans l'attestation d'expérience professionnelle.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL CUI - CIE

Cas spécifiques de rupture du contrat à l'initiative du salarié

Le salarié peut rompre le contrat de travail à durée déterminée avant son terme lorsque cette rupture lui permet :

▪ d'être embauché en CDD d'au moins six mois ;

▪ d'être embauché en CDI ;

▪ de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue par l'article L.6314-1 du code du travail, c'est-à-dire une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle.

Cas permettant au salarié de s'exonérer du respect d'un préavis

Spécificité liée à ce type de contrat dans le cadre d'un CDD, le préavis n'a pas à être respecté dans les cas prévus à l'article L 5134-71 du code du travail :

▪ rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification ;

▪ suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur en vue d'occuper un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Indemnité de fin du contrat (pour les CDD)

L'indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute, mentionnée à l'article L 1243-8 du code du travail, n'est pas due à l'issue du terme du CUI – CIE.

Documents à délivrer à l'issue du contrat

A l'issue du contrat (échéance du terme ou rupture anticipée du contrat de travail), l'employeur est tenu de délivrer au salarié les attestations et justificatifs suivants :

▪ l'attestation d'emploi (l'employeur concerné peut se procurer les imprimés nécessaires d'attestation d'emploi auprès de Pôle Emploi du lieu de son implantation ou par internet), nécessaire à l'inscription à Pôle Emploi ;

▪ un reçu pour solde de tout compte ;

▪ un certificat de travail ;

Celui-ci doit préciser le nom et adresse du salarié, les dates de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé et l'indication de la fonction remplie, le lieu, la date de délivrance et la signature de l'employeur.

▪ une attestation d'expérience professionnelle, qui doit être remise par l'employeur au moins un mois avant la fin des relations contractuelles ;

CONTREPARTIE A L'EMBAUCHE D'UN SALARIE EN CUI - CIE

Seuils fiscaux et sociaux

Les salariés en contrat CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'organisme (sauf pour ce qui est de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Aide de l'Etat variant en fonction des publics bénéficiaires :

L'employeur de salariés en CUI – CIE peut prétendre à une aide de l'Etat correspondant à une partie des salaires versés (en fonction du public bénéficiaire).

Une aide est apportée par l'Etat aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un CIE, assise sur le nombre d'heures effectuées, et le taux horaire du SMIC.

L'aide est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.[16]

A noter que pour le financement des contrats aidés conclus au profit de bénéficiaires du RSA, une convention annuelle d'objectifs et de moyens est signée entre l'Etat et le département, visant à la prise en charge conjointe de ces publics.

Cette aide est fixée par arrêté du Préfet de Région (arrêté du 13 Novembre 2013).

L'ensemble des taux de prise en charge précisés dans le tableau ci-dessous est indiqué en pourcentage du SMIC (9,53 € bruts par heure au 1er janvier 2014).

[16] *Cette aide n'étant due que pour autant que le salaire est versé en tout ou partie, l'employeur doit signaler par courrier, dans un délai de 7 jours, au prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), mais aussi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), toute suspension ou rupture du contrat de travail.*

Public Bénéficiaire	Taux de prise en charge (en pourcentage du SMIC)	Durée maximale hebdomadaire prise en charge
- demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits à Pôle Emploi au moins 12 mois sur les 24 derniers mois) ; - bénéficiaires du RSA-socle hors Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) ; - personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion visées dans l'instruction du 30 Janvier 2013 destinée à faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains.	25 % (taux de base)	35 heures
- jeunes suivis par les missions locales ; - jeunes résidant dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ; - demandeurs d'emplois âgés de 50 ans et plus ; - travailleurs handicapés ; - bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ; - personnes placées sous main de justice ; - personnes sortant d'un CUI - CAE au sein d'un chantier d'insertion ou d'un contrat à durée déterminée d'insertion ;	30 % (taux de base)	35 heures
- bénéficiaires du RSA socle dans le cadre de la Conventions Annuelle d'Objectif et de Moyen (CAOM).	45 % (taux majoré)	35 heures

FICHE 3 : PRESENTATION DES EMPLOIS D'AVENIR

PRESENTATION DU DISPOSITIF

Les Emplois d'Avenir ont pour but de permettre à des jeunes peu ou pas qualifiés de construire un parcours d'insertion professionnelle durable, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Les Emplois d'Avenir sont principalement destinés au secteur non marchand, même si, dans certains cas, le secteur marchand peut y recourir.

En contrepartie de l'effort consenti en matière d'accompagnement du salarié, notamment en ce qui concerne sa formation, l'Etat aide financièrement les structures embauchant par le biais de ce dispositif.

La présente fiche n'a pas vocation à détailler le régime des emplois d'avenir « professeurs », qui ne peuvent être conclus que par l'Education Nationale.

BENEFICIAIRES

Les Emplois d'Avenir concernent, sur Paris, les **jeunes, de 16 à 25 ans,** et pour les **jeunes reconnus travailleurs handicapés de moins de 30 ans** (âge apprécié au moment de la signature du contrat de travail) :

- sans diplôme (niveau VI, V bis, V sans diplôme et IV non validé) ;
- titulaires d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (CAP, BEP), à la recherche d'un emploi durant au moins 6 mois durant l'année écoulée) ;
- titulaires d'un diplôme allant d'un niveau IV validé (ex : baccalauréat) à un niveau bac +3 (licence I, II ou III), résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) et à la recherche d'un emploi pendant au moins 12 mois depuis 18 mois (sur validation de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE).

A noter que des jeunes n'ayant pas les durées de recherche d'emploi mentionnées peuvent accéder aux emplois d'avenir, à l'appréciation de la Mission Locale ou de Cap Emploi[17].

EMPLOYEURS CONCERNES

La possibilité de conclure des Emplois d'Avenir concerne le **secteur non marchand**, soit les employeurs suivants :

- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, ateliers ou chantiers d'insertion, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise) ;
- les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- les personnes morales de droit public (établissements publics nationaux ou locaux, à caractère administratif, industriel ou commercial), à l'exception de l'Etat ;
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (Entreprises d'Insertion, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion, Associations Intermédiaires, et Ateliers et Chantiers d'Insertion) ;
- Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ;

[17] *si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou leurs difficultés sociales particulières le justifient.*

Même si ce dispositif est destiné prioritairement au secteur non marchand, les structures suivantes du **secteur marchand** (telles que définies dans l'arrêté du 30 Avril 2013 du préfet de la Région Ile de France), proposant au bénéficiaire potentiel de l'emploi d'avenir une *perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable*, peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir[18] :

- Les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ;
- Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ;
- Les Entreprises d'Insertion (EI) et les Entreprises de Travail Temporaires d'Insertion (ETTI) ;
- Les Entreprises Adaptées agréées ;
- Les SCOP [19] (Sociétés Coopératives de Production) ;
- Les entreprises agréées en tant qu'entreprise solidaire par l'Etat au sens de l'article L3332-17-1 du Code du Travail ;
- Les employeurs concernés par les conventions nationales signées par l'Etat ;
- Les employeurs relevant, au regard de leur code NAF, des secteurs agricoles[20], des activités participant au développement durable[21], des activités culturelles, sportives et de loisirs et du secteur numérique[22], du secteur de l'enseignement[23], du secteur de la santé et de l'action sociale[24] ;

L'ensemble des entreprises des autres secteurs marchands peut également recruter par le biais d'un emploi d'avenir, dès lors :

- que le jeune recruté ne soit pas titulaire d'un diplôme (niveaux VI et V bis, niveaux V et IV sans diplômes), ou que le jeune diplômé (jusqu'à bac + 3 inclus) réside en ZUS, et soit en situation de recherche d'emploi depuis 12 mois sur les 18 derniers mois ;

- que le recrutement s'effectue par un contrat à durée indéterminée **et**/**ou** que la formation fasse l'objet d'un engagement de l'employeur sur un parcours qualifiant, visant à l'obtention d'une certification ou diplôme.

Dans tous les cas, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, en termes financiers ou humains (tutorat, encadrement), à maintenir l'emploi au moins pendant la durée du versement de l'aide de l'Etat.

Quelle que soit leur activité, les particuliers employeurs ne peuvent conclure d'Emplois d'Avenir.

CONCLUSION DE L'EMPLOI D'AVENIR

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour le secteur non marchand, ou d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) pour la partie du secteur marchand éligible aux emplois d'avenir.

Les dispositions relatives au contrat unique d'insertion utilisé s'appliquent par conséquent aux emplois d'avenir, **sauf dispositions spécifiques** rappelées ci-après.

Le choix entre un CUI-CAE ou un CUI-CIE peut parfois s'avérer délicat pour certaines activités, notamment en ce qui concerne l'IAE ou certaines structures gérant des services publics.

Le choix se fonde d'une part sur le **statut de la structure** ainsi que sur la **teneur de l'activité de la structure, dans le cadre de laquelle l'embauche a lieu**.

Les conseillers de la Mission Locale ainsi que de Cap Emploi vous indiqueront quel type de contrat aidé doit être utilisé.

Pour déposer une offre d'emploi pour un Emploi d'Avenir, vous pouvez vous adresser à :

- votre agence Pôle Emploi ;
- la Mission Locale ;
- Cap Emploi.

La demande d'aide à l'insertion professionnelle sera signée par la mission locale ou Cap Emploi (du lieu de résidence du jeune concerné), l'employeur et le jeune.

La Mission Locale ou le Cap Emploi compétent sont déterminés *en fonction du lieu de résidence du jeune*.

---

[18] *Certains types de structure sont mentionnés dans le secteur marchand et non marchand, car leurs activités peuvent relever, selon les cas, d'un secteur, ou de l'autre. L'appartenance à un secteur ou à un autre conditionne le type d'emploi d'avenir conclu (CUI-CAE ou CUI-CIE). Des précisions sont données dans le tableau situé dans la partie relative aux contreparties à l'embauche d'un salarié en emploi d'avenir, à la fin de cette fiche.*

[19] *Les Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC) peuvent, depuis la Loi du 31/07/14 sur l'économie solidaire, conclure un EAV sous forme non marchande.*

[20] *Numéros de NAF : 01.xxx et 02.xxx, 10, 11, 16, 31, 43, 81.3.*

[21] *Numéros de NAF : 35.xxx, 36.00Z, 37.00Z, 38.11Z, 38.21Z, 38.31Z, 38,32Z, 39.00Z.*

[22] *Numéros de NAF : 58.xxx, 59.xxx, 60.xxx, 63.11Z, 63.12Z, 90.xxx, 91.xxx, 93.xxx.*

[23] *Numéros de NAF : 85.51Z, 85.52Z, 85.60Z.*

[24] *Numéros de NAF : 86.10Z, 87.xxx, 88.xxx.*

La demande d'aide (CERFA n°14830*02) est complétée par le document d'engagements tripartites initiaux qui formalise le contenu de l'emploi d'avenir, les conditions d'encadrement et de tutorat, la perspective de qualification, les modalités de suivi personnalisé.

Le contrat de travail est conclu entre l'employeur et le jeune.

A noter qu'il existe des dispositifs pouvant être utilisés en amont de la conclusion d'un Emploi d'Avenir, afin de préparer un candidat à sa prise de poste (compétences clés, évaluation en milieu de travail, préparation opérationnelle à l'emploi, etc.).

Ces dispositifs sont connus de votre conseiller Mission Locale ou Cap Emploi, qui savent les mobiliser en fonction des profils des candidats.

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE, PRINCIPES GENERAUX

L'aide à l'insertion professionnelle est apportée par l'Etat en contrepartie des engagements de l'employeur, en termes de contenu du poste proposé, des conditions d'encadrement et de tutorat, et d'acquisition de compétences ou de qualification pour le bénéficiaire.

L'aide est accordée pour une durée minimale d'un an et pour une durée maximale de trois ans, sans pouvoir excéder le terme d'un Emploi d'Avenir conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsque l'aide initiale a été accordée pour une durée inférieure à 3 ans, elle pourra être prolongée jusqu'à ces 3 ans.

Afin d'encourager les parcours de formation les plus longs à mettre en œuvre, la durée maximale de l'aide peut être prolongée au-delà des 3 ans, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle engagée, dans la limite de 5 ans au total.

L'aide est versée mensuellement par l'ASP (Agence de Services et de Paiement).

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'EMPLOI D'AVENIR, PRINCIPES GENERAUX

Le contrat de travail dans le cadre d'un emploi d'avenir est un contrat de travail :

- à **durée indéterminée** (CDI) ou à **durée déterminée** (CDD) ;

Les Emplois d'Avenir conclus en CDD doivent être d'une durée de **trois ans**, sauf circonstances particulière liée à la situation ou au parcours du bénéficiaire, auquel cas la durée peut être inférieure, (sans pouvoir être d'une durée inférieure à *un an*) ;

- **à temps plein** ;

L'Emploi d'Avenir implique un contrat de travail à temps plein, en principe.

Cependant, *lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie* (ex : pour faciliter le suivi d'une action de formation), ou *lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité* ne permettent pas une embauche à temps complet, le contrat pourra être signé pour une durée à temps partiel, *sur autorisation de la Mission Locale ou de Cap Emploi*.

- **Rémunéré** sur la base du **SMIC** ou du **salaire minimum conventionnel** correspondant à l'emploi occupé, si ce dernier est supérieur.

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UN EMPLOI D'AVENIR, ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Encadrement du salarié

- Un **référent** est désigné par le prescripteur (Mission Locale de Paris, ou Cap Emploi), et est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ; l'employeur comme le jeune peuvent le contacter en cas de difficulté.

Le suivi est effectué en plusieurs étapes, un bilan d'intégration étant effectué dans les trois mois (notamment pour réajuster les engagements initiaux, y compris le parcours de formation), un bilan intermédiaire chaque année, et enfin un bilan final deux mois avant l'échéance de l'Emploi d'Avenir (bilan –finalisation de l'attestation d'expérience professionnelle- et suite de l'Emploi d'Avenir).

- Un **tuteur**, en principe salarié de la structure et possédant au moins deux ans d'expérience professionnelle, est désigné par l'employeur dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Celui-ci ne peut suivre plus de 3 salariés en contrat aidé, au total.

Il est chargé d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise, de participer à l'acquisition des savoirs faire professionnels, d'assurer la liaison avec le référent désigné par le prescripteur, et de s'investir dans la rédaction de l'attestation d'expérience professionnelle.

Plus généralement, il appartient au tuteur d'apporter son aide technique au salarié recruté en Emploi d'Avenir, en ce qui concerne les actions de formation ou de qualification que celui-ci mettra en œuvre (validation des acquis et de l'expérience, formation, certification, préparation d'un examen ou d'un concours, etc.)[25].

Définition et mise en œuvre du parcours de professionnalisation :

- Quel que soit le contrat aidé utilisé pour conclure l'Emploi d'Avenir, l'employeur doit mettre en œuvre un accompagnement professionnel, afin d'aboutir à une montée en compétences du salarié à l'issue de l'Emploi d'Avenir, formalisée dans un ou plusieurs documents.

Il appartient à l'employeur et au salarié, en liaison avec le référent la Mission Locale de Paris ou de Cap Emploi, de définir un parcours de professionnalisation, *comportant obligatoirement des actions de formation*.

Ces actions de formation doivent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, ce qui implique la définition de modalités d'organisation du travail permettant la réalisation d'actions de formation.

Le parcours défini conjointement doit permettre au salarié d'obtenir une attestation de formation, une validation des acquis et de l'expérience, ou une certification, et, a minima, une attestation d'expérience professionnelle.

Lorsque le salarié en Emploi d'Avenir est engagé sous la forme d'un CUI-CAE, les dispositions relatives à la période de professionnalisation et à l'immersion, précédemment décrites, sont applicables.

La présentation à un examen ou un concours correspondant au profil du salarié doit être favorisée, pendant ou à l'issue de l'Emploi d'Avenir.

Le financement de ces actions de formation pourra être pris en charge dans des conditions propres à chaque organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ainsi que par l'AGEFIPH[26] ou par le FIPHFP[27] pour les embauches de salariés reconnus handicapés.

[25] *Les OPCA et le Conseil Régional d'Ile de France, ainsi que, pour les personnes handicapées, l'AGEFIPH et le FIPHFP, peuvent participer au financement de la formation au rôle de tuteur.*

[26] *Prise en charge des formations diplômantes ou certifiantes, pouvant aller, en complément des aides de l'OPCA.*

[27] *Concerne les embauches par les employeurs publics ; prise en charge de coûts pédagogiques (jusqu'à 10000 Euros par an sur 3 ans), de surcoûts (jusqu'à 150 Euros par jour), remboursement des frais de restauration, hébergement et déplacement.*

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UN EMPLOI D'AVENIR.

Cas spécifiques de rupture du contrat à l'initiative du salarié

Le salarié peut rompre le contrat de travail à durée déterminée (CDD) avant son terme, dans les cas prévus pour les CUI-CAE et CUI-CIE.

En outre, le salarié peut décider de rompre un Emploi d'Avenir conclu sous la forme d'un CDD à l'issue de chaque période annuelle, en respectant un préavis de deux semaines.

Enfin, l'employeur peut licencier le salarié engagé en Emploi d'Avenir sous la forme d'un CDD à l'issue de chaque période annuelle, moyennant le respect d'un préavis d'un mois, pour une cause réelle et sérieuse.

Préavis dans le cadre d'un Emploi d'Avenir :

Les cas pour lesquels, dans le cadre d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE, le salarié peut s'exonérer du respect d'un préavis, précédemment décrits, sont applicables à l'Emploi d'Avenir.

Priorité d'embauche :

A l'issue de son Emploi d'Avenir, le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche durant un an à compter du terme de son contrat.

L'employeur devra informer le salarié de tout emploi disponible, compatible avec sa qualification et ses compétences.

CONTREPARTIES A L'EMBAUCHE D'UN SALARIE EN EMPLOI D'AVENIR.

Seuils fiscaux et sociaux

Les salariés en Emploi d'Avenir ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'organisme (sauf pour ce qui est de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Exonérations :

Lorsque l'Emploi d'Avenir prend la forme d'un CUI-CAE, les exonérations sociales et fiscales attachées à ce contrat aidé sont applicables à l'Emploi d'Avenir, dans les limites précédemment indiquées dans la partie de ce guide concernant les CAE.

Aide de l'Etat variant en fonction des publics bénéficiaires :

Une aide est apportée par l'Etat aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un Emploi d'Avenir, assise sur le nombre d'heures effectuées, et un taux de prise en charge, basé sur le taux horaire du SMIC.

L'aide est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.[28]

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle pour les Emplois d'Avenir est fixé par un arrêté du ministre du Travail, en date du 31 octobre 2012.

L'ensemble des taux de prise en charge précisés dans le tableau ci-dessous est indiqué en pourcentage du SMIC (9,53 € bruts par heure au 1er janvier 2014).

[28] *Cette aide n'étant due que pour autant que le salaire est versé en tout ou partie, l'employeur doit signaler par courrier, dans un délai de 7 jours, au prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Cap Emploi), mais aussi à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), toute suspension ou rupture du contrat de travail.*

D'autres aides sont mobilisables :

- Le Conseil Régional d'Ile de France, par sa délibération CR 08-13 des 14 et 15 février 2013, a mis en place une Aide Régionale à la Rémunération des Emplois d'Avenir (ARREA), pour les associations, les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les SCOP (Sociétés Coopératives de Production) et les SCIC (Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif) embauchant en **contrat à durée indéterminée (CDI).**

Le taux d'intervention sera de 20% du SMIC brut, et de 25% pour le recrutement d'une personne handicapée[29].

- pour les travailleurs handicapés (AGEFIPH complétant l'aide de l'Etat pour le secteur marchand [30]et aides mobilisables par le FIPHFP) ;

A noter que le site internet http://www.clubassoemploi.org héberge un simulateur de coût concernant le coût d'un Emploi d'Avenir.

[29] *Aucun complément de rémunération ne sera apporté par le Conseil Régional d'Ile de France sur des postes déjà financés par l'AGEFIPH.*

[30] *40% du SMIC la première année, 20% du SMIC l'année suivante, pour un montant maximal de 10300 Euros ; 113 emplois d'avenir bénéficieront de ce financement sur la Région Ile de France.*

Employeur bénéficiaire	Type de contrat utilisé pour conclure l'Emploi d'Avenir	Taux de prise en charge (en pourcentage du SMIC).	Durée maximale hebdomadaire prise en charge
▪ organismes de droit privé à but non lucratif (associations[31], GEIQ sous forme associative sauf pour salarié mis à disposition d'une entreprise privée) ; ▪ collectivités territoriales et leurs groupements ; ▪ personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ; ▪ certaines Structures d'Insertion par l'Activité Economique (Associations Intermédiaires pour leurs besoins propres et mise à disposition auprès de particuliers, d'autres associations ou de collectivités territoriales, Ateliers et Chantiers d'Insertion, Entreprises d'Insertion associatives pour leurs besoins propres) ; Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;	CUI-CAE	75% du taux horaire brut du SMIC pour les employeurs embauchant par le biais d'un CUI-CAE (secteur non marchand, cible principale du dispositif)	35 heures
▪ Employeurs de droit privé, offrant une *perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable*, **et** *appartenant à un secteur défini par arrêté du Préfet de Région comme présentant un fort potentiel de création d'emplois ou des perspectives de développement nouvelles* ▪ Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). ▪ Association Intermédiaire (mise à disposition en entreprise)	CUI-CIE	35 % du taux horaire brut du SMIC pour les employeurs embauchant par le biais d'un CUI-CIE (secteur marchand).	35 heures
▪ Les groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) constitués sous une forme autre qu'associative, ou constitués sous forme associative, pour des salariés mis à disposition d'entreprises privées; ▪ Entreprises d'Insertion (non associatives pour l'ensemble de leurs postes, et associatives pour les postes de production)[32];	CUI-CIE	47% du taux horaire brut du SMIC, pour les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), et les Entreprises d'Insertion, lorsque les contrats conclus prennent la forme de CUI-CIE.	35 heures

---

[31] et [18] *Les entreprises d'insertion associatives peuvent recruter un Emploi d'Avenir sous la forme d'un CUI-CAE, pour leurs besoins propres de gestion, et dans le but de répondre à des besoins collectifs non satisfaits. Les salariés en insertion affectés sur des postes de production peuvent quant à eux être recrutés par le biais d'un Emploi d'Avenir sous la forme d'un CUI-CIE, au taux bonifié de 47%.*

Les régies de quartier, pour leurs activités en tant que régies, peuvent utiliser les emplois d'avenir sous forme de CUI-CAE pour leurs activités relevant du secteur non marchand, ou sous forme CUI–CIE pour leurs autres activités. Pour leurs activités d'atelier chantier d'insertion ou d'entreprise d'insertion, les règles précédemment détaillées pour ces structures s'appliquent.



FICHE 4 : PRESENTATION DE L'ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'ATTESTATION D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'attestation d'expérience professionnelle vise à **expliciter, formaliser et valoriser l'expérience**.

Elle constitue un cadre utile pour :

- la construction d'un projet professionnel ;
- l'accès aux dispositifs de validation d'acquis d'expérience, sans pour autant dispenser d'une inscription dans les procédures spécifiques mises en place par chaque « valideur ».

Elle permet à l'employeur de formaliser les actions d'accompagnement et de formation réalisées.

QUELLES SONT SES SPECIFICITES ?

L'attestation d'expérience professionnelle décrit une ou plusieurs activités réalisées par le salarié. Il s'agit de procéder à un relevé d'activités par la description d'activités réellement exercées, observables et contextualisées.

Les compétences développées se déduisent des activités réellement exercées.

L'attestation est élaborée par l'employeur et le tuteur, avec la contribution du salarié.

Le référent du salarié peut, le cas échéant, renseigner les signataires en cas de doute sur la manière de remplir ces attestations.

L'élaboration de l'attestation de compétences peut intervenir à différents moments correspondant à des points d'étapes du contrat de travail (période de formation, d'accompagnement, voire, des moments de rupture, en vue d'une recherche de mobilité) ; elle doit être remise au salarié à sa demande, et dans tous les cas au moins un mois avant la fin du CUI.

LA COMPOSITION DE L'ATTESTATION DE COMPETENCES

- La première partie comprend des informations générales relatives à la structure employeur, à l'emploi exercé par le salarié et à ses finalités. Elle décrit le contexte dans lequel se situe l'emploi.
- La deuxième partie décrit l'activité exercée par le salarié ainsi que les compétences mises en œuvre.
- La troisième partie constitue une synthèse des actions d'accompagnement et de formation réalisées, à savoir un bilan des actions de professionnalisation. A noter que ce bilan doit dans tous les cas être élaboré en cas de demande de renouvellement de la convention individuelle.



PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE

DIRECCTE
Île-de-France

Unité Territoriale 75



MISSION LOCALE DE PARIS



Contrat unique d'insertion : attestation d'expérience, informations générales (1/3)

Date de signature de la convention individuelle : ....

Date de signature du contrat de travail : ....

Numéro de convention : ....

ATTESTATION REMISE À M. ....

Adresse..

....

Tél : ....

Informations concernant la structure d'accueil :

Désignation de l'employeur (raison sociale, statut) ....

Adresse ....

....

Tél. : ....

NOM, Prénom de l'employeur : ....

NOM, Prénom, fonctions, et service d'appartenance du tuteur :..

NOM, Prénom et organisme d'appartenance du référent :..

Cette attestation a été établie en concertation avec M. ....

En qualité de (tuteur, référent, responsable) : ....

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour faire valoir ce que de droit.

Activités de la structure employeur :..

....

Date de création de la structure employeur : ....

Nombre de salariés employés par la structure : ....

Informations concernant l'emploi

Emploi(s) occupé(s) : ....

....

Place de ce ou ces emplois dans la structure employeur (Organigramme fonctionnel de la structure ou du service permettant de situer l'emploi occupé au sein de l'organisation de la structure)

....

....

Contrat unique d'insertion : attestation d'expérience, activités exercées par le salarié (2/3)

Description des activités :	Liste des activités principales réalisées dans le cadre de cet emploi (rappeler l'intitulé de l'emploi) Activité 1 : .... Activité 2 : .... Activité 3 : .... Activité 4 : ....
Produit ou service réalisé dans le cadre de l'emploi ?	
Pour quel(s) public(s) ?	
Avec quelles méthodes, démarches ou outils ?	
La ou les activités se réalisent-t-elles seules ou en équipe ?	
Marge d'initiative personnelle ?	
Contacts nécessaires à l'activité, dans le service et hors du service ?	
Objectifs à atteindre (quantitatifs et qualitatifs) et résultats obtenus:	
Difficultés rencontrées dans l'exercice de cet emploi ?	
Solutions envisagées ou apportées ?	

Compétences développées en lien avec les activités exercées

Compétences techniques	
Compétences organisationnelles (méthodes, utilisation de l'information, relations avec services, clientèles, etc.)	
Compétences sociales (comportement individuel - ponctualité, adaptabilité, rigueur/méthode, efficacité, rapidité- et comportement collectifs/hiérarchie) :	

Contrat unique d'insertion : attestation d'expérience, bilan des actions de professionnalisation (3/3)

Projet professionnel du bénéficiaire : ....

Actions prévues dans la convention individuelle du CUI (modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel et actions de formation professionnelle et/ou de validation des acquis et de l'expérience, au sens des articles L5134-22 et L5134-65 du Code du Travail) :

....

....

....

....

Accompagnement professionnel (forme de cet accompagnement, et temps mensuel consacré par chaque accompagnant, dont le tuteur, au bénéficiaire) :

....

....

Réalisation de bilan de compétences O/N

Date :

Suivi de séquences de formation, lesquelles (formateur/intitulé/contenu/date/durée/niveau) :

Formation 1 : ....

Formation 2 : ....

Formation 3 : ....

Formation 4 : ....

Formation 5 : ....

Inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience O/N

Intitulé précis du diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification :

....

Résultat : ....

Date

Période de professionnalisation O / N : ....

Intitulé du diplôme ou de l'action de formation : ....

Structure d'enseignement : ....

Durée de la période de professionnalisation, en heures : ....

Immersion (*CUI CAE uniquement*) : coordonnées de l'entreprise d'accueil, durée de l'accueil, et poste occupé.

....

....

Lieu et date de l'établissement de l'attestation de compétences : ....

Nom, prénom du salarié concerné par l'attestation (signature le cas échéant)	Nom, qualité, signature et cachet Pour la structure employeur

FICHE 5.1 : EXEMPLE, SALARIE EN CUI - CAE, ASSOCIATION DE MOINS DE 10 SALARIES

Durée hebdomadaire du travail : 20 h / semaine

Cet exemple de fiche de paie est donné à titre indicatif. Vous êtes invités à vérifier les taux applicables à votre structure ou entreprise.

BULLETIN DE PAYE

Etablissement :Etablissement principal
SIRET : APE :
URSSAF :

Période de paie du 01/12/2012 au 31/12/2012
Paiement : Par Virement le 01/01/2013
Plafond du mois : 3031.00

Code Salarié : S001 N° S.S :
Emploi :
Qualification :
Echelon : Coef :

Jean Jean

Convention collective : Durée des congés payés: Code du travail, ART. L223-2 à 8.
Durée du préavis : Code du travail, ART. L.122-6 à 8.

Elément	Libellé	Base	Tx. SAL.	Mt. SAL.	Tx. PAT.	Mt. PAT.
	SALAIRE DE BASE	**86.67**	**9.430**	**817.27**		
	SALAIRE BRUT	**86.67**	**9.430**	**817.27**		
C115	CSG+CRDS non déductibles	802.97	2.900	-23.29		
C116	CSG déductible	802.97	5.100	-40.95		
C120	Maladie Mater. Décès Vieill.	817.27	0.850	-6.95		
C130	Assurance vieillesse	817.27	6.750	-55.17		
C150	Allocations familiales	817.27				
C160	Accident du travail	817.27			1.000	-8.17
C180	Aide au logement	817.27			0.100	-0.82
C190	Solidarité aux personnes âgées	817.27			0.300	-2.45
C200	Assurance chômage, AB4	817.27	2.400	-19.61	4.000	-32.69
C220	AGS (FNGS)	817.27			0.150	-1.23
C300A	Retraite non cadre, TA	817.27	3.000	-24.52	4.500	-36.78
C330A	AGFF non cadre, TA	817.27	0.800	-6.54	1.200	-9.81
C615	Formation pro., - 10 salariés	817.27			0.550	-4.49
C611	Formation pro. salariés CDD	817.27			1.000	-8.17
	TOTAL RETENUES			**-177.03**		**-104.61**
RUB001	Remboursement carte orange	31.45		31.45		
	NET IMPOSABLE			**663.53**		
	NET A PAYER			**671.69**		

NET IMPOSABLE : 663.53

NET A PAYER : 671.69

	Congés Payés N-1	Congés Payés N	Repos Compensateur
Dû	0.00	7.50	0.00
Pris	0.00	0.00	0.00
Reste	0.00	7.50	0.00

CUMULS

Brut	Cotisation	Net Imposable	Hrs trav.	Part Patronale
3668.67	791.81	2981.39	390.01	1150.71

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin sans limitation de durée.

FICHE 5.2 : EXEMPLE, SALARIE EN CUI - CIE

Durée hebdomadaire du travail : 35 h / semaine

Cet exemple de fiche de paie est donné à titre indicatif. Vous êtes invités à vérifier les taux applicables à votre structure ou entreprise.

BULLETIN DE PAYE

Etablissement :Etablissement principal
SIRET : APE :
URSSAF :

Période de paie du 01/12/2012 au 31/12/2012
Paiement : Par Virement le 01/01/2013
Plafond du mois : 3031.00

Code Salarié : S001 N° S.S :
Emploi :
Qualification :
Echelon : Coef :

Jean Jean

Convention collective : Durée des congés payés: Code du travail, ART. L223-2 à 8.
Durée du préavis : Code du travail, ART. L.122-6 à 8.

Elément	Libellé	Base	Tx. SAL.	Mt. SAL.	Tx. PAT.	Mt. PAT.
	SALAIRE DE BASE	**151.67**	**9.430**	**1430.22**		
	SALAIRE BRUT	**151.67**	**9.430**	**1430.22**		
C115	CSG+CRDS non déductibles	1405.19	2.900	-40.75		
C116	CSG déductible	1405.19	5.100	-71.66		
C120	Maladie Mater. Décès Vieill.	1430.22	0.850	-12.16	12.800	-183.07
C130	Assurance vieillesse	1430.22	6.750	-96.54	8.400	-120.14
C140	Vieillesse déplafonnée	1430.22			1.600	-22.88
C150	Allocations familiales	1430.22			5.400	-77.23
C160	Accident du travail	1430.22			1.000	-14.30
C180	Aide au logement	1430.22			0.100	-1.43
C190	Solidarité aux personnes âgées	1430.22			0.300	-4.29
C200	Assurance chômage, AB4	1430.22	2.400	-34.33	4.000	-57.21
C220	AGS (FNGS)	1430.22			0.150	-2.15
C300A	Retraite non cadre, TA	1430.22	3.000	-42.91	4.500	-64.36
C330A	AGFF non cadre, TA	1430.22	0.800	-11.44	1.200	-17.16
C615	Formation pro., - 10 salariés	1430.22			0.550	-7.87
C611	Formation pro. salariés CDD	1430.22			1.000	-14.30
	TOTAL RETENUES			**-309.79**		**-586.39**
RUB001	Remboursement carte orange	31.45		31.45		
	NET IMPOSABLE			**1161.18**		
	NET A PAYER			**1151.88**		

NET IMPOSABLE : 1161.18

NET A PAYER : 1151.88

CUMULS				
Brut	**Cotisation**	**Net Imposable**	**Hrs trav.**	**Part Patronale**
4281.62	924.57	3479.04	455.01	1632.49

	Congés Payés N-1	Congés Payés N	Repos Compensateur
Dû	0.00	7.50	0.00
Pris	0.00	0.00	0.00
Reste	0.00	7.50	0.00

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin sans limitation de durée.



FICHE 6.1 : CONTACTER LES PRESCRIPTEURS

Vos interlocuteurs à Pôle Emploi (tout public) :

Site Pôle-Emploi : www.pole-emploi.fr

Numéro de téléphone réservé aux employeurs : 39.95

Vos interlocuteurs au sein de la Mission Locale de Paris (jeunes de 16 à 25 ans), sur ses différentes implantations :

Pour **toute question** relative aux **Emplois d'Avenir**, la Mission Locale de Paris a désormais mis en place un **numéro unique**, le ***0811 262 900***.

Site Belliard, si vous résidez dans le 8e, le 17e ou le 18e arrondissement. Ouvert du lundi au jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30 et le Vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30.

Site Pari d'Avenir, si vous résidez dans le 6e, 7e, 14e, 15e et 16e arrondissement. Ouvert du lundi au Jeudi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 et le vendredi de 14h00 à 16h00 (fermé vendredi matin).

Site Paris Centre, si vous résidez dans le 1er, le 2d, le 3e, le 4e, le 9e, le 10e et le 11e arrondissement. Ouvert du lundi au Vendredi de 9h00-12h30 et de 13h30-17h00 / fermé le jeudi matin.

Site Paris-Est 19e, si vous résidez dans le 19e arrondissement. Ouvert du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00 fermé le jeudi après midi. Le vendredi, de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

Site Paris-Est 20e, si vous résidez dans le 20e arrondissement. Ouvert du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00 fermé le jeudi après midi. Le vendredi, de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

Site Paris Soleil, si vous résidez dans le 5e, le 12e, le 13e ou le 14e arrondissement. Ouvert du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00 fermé le jeudi après midi. Le vendredi, de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 16h30.

Arrondissement de résidence du jeune	SITES DE LA MISSION LOCALE DE PARIS	ADRESSE	DIRECTEUR	TELEPHONE
8, 17, 18.	**GANNERON (ex Belliard)**	51 rue Ganneron, 75018	Mr Roger FERKIOUI	01 44 85 01 18
6, 7, 14, 15, 16.	**PARI D'AVENIR**	24-26 rue de Châtillon, 75014	Mme Dominique LUCAS-CREPS	01 40 52 77 30
1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11.	**PARIS CENTRE**	155, rue de Charonne, 75011	Mme Anne MICHAUT	01 44 93 81 23
19, 20.	**PARIS EST**	65, rue d'Hautpoul, 75019	Mme Lila MARTIN	01 53 72 81 40
5, 12, 13, 14.	**SOLEIL**	93, rue Jeanne d'Arc, 75013	Mr Philippe BOIVIN	01 45 85 20 50

Vos interlocuteurs à Cap Emploi (public travailleurs handicapés) :

Cap Emploi Paris UNIRH 75 43 bis rue d'Hautpoul 75019 Paris (responsable : Françoise BIDGRAIN)
Tél : 01 44 52 40 67

Mail : contact@capemploi75.org

FICHE 6.2 : DOCUMENTS ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR INTERNET

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Fiches pratiques (Le contrat unique d'insertion : dispositions générales ; CUI-CIE ; CUI-CAE)

- http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html
- http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html
- http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html
- http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/

CERFA DE CONVENTIONNEMENT

- Aides à l'emploi / Embauche / mouvement de main-d'œuvre) : www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/formulaires,55/
- https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/showFormulaireSignaletiqueConsulter.do?numCerfa=13998

DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

- http://www.URSSAF.fr/profil/employeurs/documentation/formulaires/les_entreprises_01.html#OG12275

CUI-CIE ET CUI-CAE SUR URSSAF.FR

- http://www.URSSAF.fr/employeurs/comite_dentreprise/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_unique_dinsertion_-_cae.pdf
- http://www.URSSAF.fr/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_unique_dinsertion_-_cie.pdf

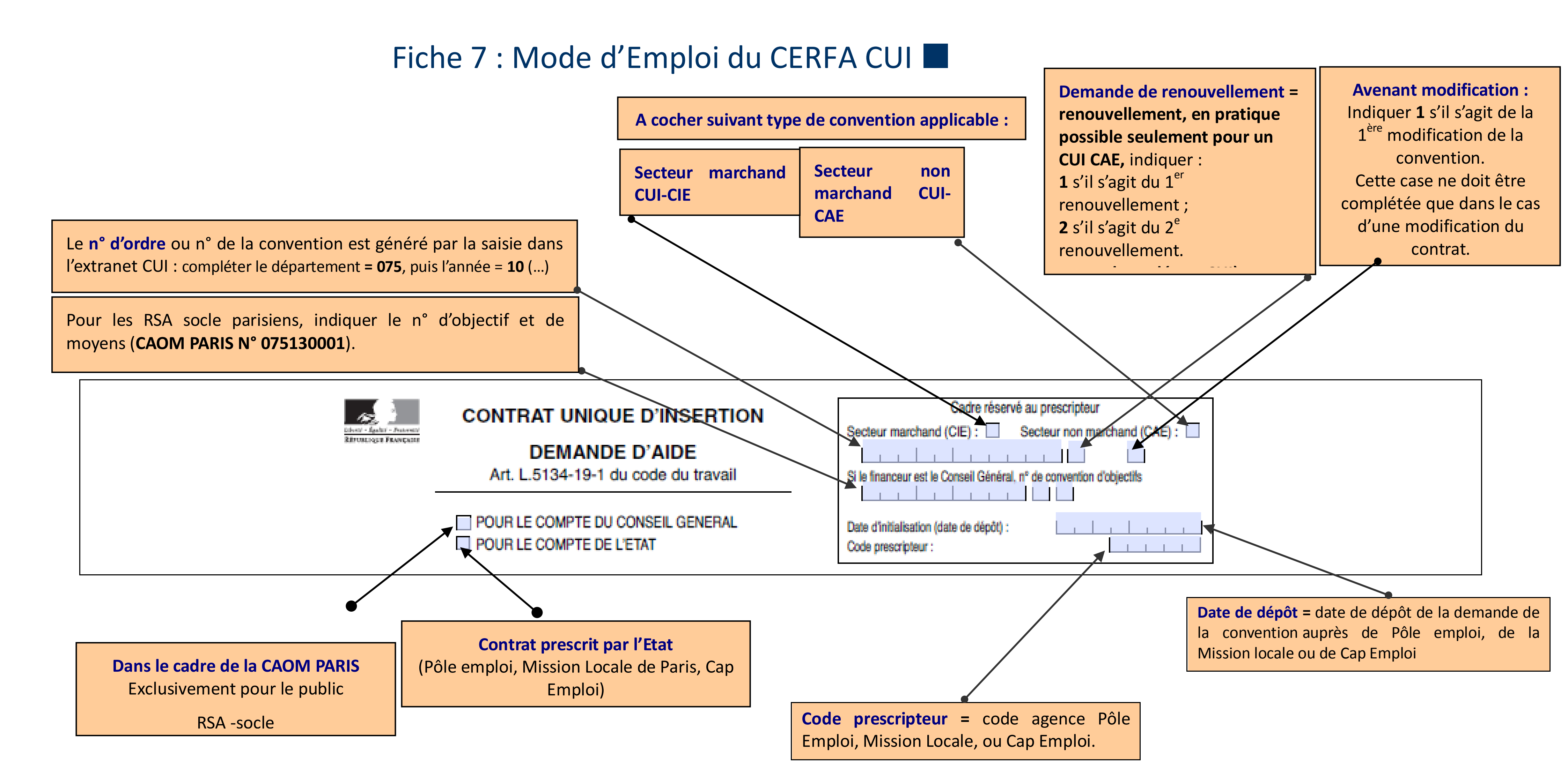
AUTRES SITES INTERNET

- www.securite-sociale.fr
- www.URSSAF.fr/default.phtml
- www.legifrance.gouv.fr
- www.nosemplois.gouv.fr/ (site pour les mesures gouvernementales en faveur de l'emploi)
- www.clubassoemploi.org et www.clubassoemploi.org/sim.html (simulation du coût mensuel d'un emploi aidé)
- http://www.agefiph.fr/
- http://www.fiphfp.fr/
- http://www.iledefrance.fr/

LE REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE

- www.rsa.gouv.fr/

Fiche 7 : Mode d'Emploi du CERFA CUI



L'EMPLOYEUR

Dénomination, raison sociale :

Enseigne :

Adresse :

N° : Rue ou voie :

Complément d'adresse :

Code postal : Commune :

✆

Courriel :

Adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés, si différente de l'adresse ci-dessus

Adresse :

N° : Rue ou voie :

Complément d'adresse :

Code postal : Commune :

✆

Courriel :

N° SIRET :

Code NAF2 :

Statut de l'employeur : *(tableau 1)*

Effectif salarié au 31 décembre :

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :

URSSAF ☐ MSA ☐ AUTRE ☐

Assurance chômage *(cocher la case correspondante)*

☐ l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic

☐ l'employeur public assure lui-même ce risque

Cette demande est-elle faite au titre d'une embauche dans le cadre d'un atelier et chantier d'insertion ? ☐ oui ☐ non

Si oui, précisez le numéro de l'annexe financière à la convention entre l'Etat et la structure porteuse de l'ACI

☐ Si CIE, l'employeur déclare sur l'honneur être à jour des versements de ses cotisations et contributions sociales, que l'embauche ne vise pas à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, qu'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

L'EMPLOYEUR

Code NAF 2 : nomenclature des activités françaises, révision 2, remplaçant la précédente révision à compter de 2008.

Statut de l'employeur :

10 Commune
11 EPCI
21 Département
22 Région
50 Association
60 Autre personne morale chargée de la gestion d'un service
public (mutuelle, office public d'HLM)
70 Établissement Public d'Enseignement (lycée, collège)
80 Établissement Sanitaire Public
90 Autre établissement public
98 Groupement d'employeurs
99 Autre entreprise

Effectif salarié au 31 décembre : à renseigner selon les règles de calcul utilisées pour la DADS (articles L1111-1 à L1111-3 et R1111-1 du Code du Travail).

Dans tous cas renseigner la case "*l'employeur est-il un chantier d'insertion ?" par* **OUI ou NON**
Si la réponse est **OUI** le numéro de l'annexe financière devra impérativement être précisé (délivré par les Unités Territoriales des DIRECCTE ; pour l'Unité Territoriale de Paris, contacter, en cas de doute, le service Insertion par l'Activité Economique, au sein du Pôle 3 E).

Pour un contrat CIE cocher la case "l'employeur déclare être à jour des versements des cotisations et contributions sociales", la signature de la demande d'aide valant déclaration sur l'honneur.

LE SALARIÉ

M. ☐ Mme ☐ Nom de famille :

Nom d'usage :

Prénoms :

Adresse du salarié :

N° : Rue ou voie

Complément d'adresse :

Code postal : Commune :

✆

Courriel :

Numéro IDE :

(si salarié inscrit à Pôle Emploi)

Né(e) le

à

NIR

Nationalité : ☐ France ☐ Union européenne ☐ Hors Union européenne

Si bénéficiaire RSA, n° allocataire: relève de : ☐ CAF ☐ MSA

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA DEMANDE D'AIDE INITIALE

Niveau de formation : *(tableau 2)*

Le salarié est-il inscrit Pôle emploi ? Si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 à 23 mois ☐ 24 et plus

Le salarié est-il sans emploi ? Si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 à 23 mois ☐ 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire ASS : ☐ oui ☐ non RSA financé par le conseil général : ☐ oui ☐ non si oui : majoré ☐ oui ☐ non

AAH : ☐ oui ☐ non ATA : ☐ oui ☐ non

Si oui, depuis : ☐ moins de 6 mois ☐ de 6 à 11 mois ☐ 12 à 23 mois ☐ 24 et plus

(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/06/2009 en RMI ou API)

Le salarié déclare-t-il être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? ☐ oui ☐ non

Le Salarié

NIR = numéro d'immatriculation à la sécurité sociale.

Lieu de naissance : indiquer la ville, ou le pays si étranger.
Département : noter le code postal lorsque la ville comporte des arrondissements (Paris, Lyon, Marseille ; exemple : 75018).

Adresse : elle doit être précisée, notamment pour les personnes résidant en ZUS, le taux de prise en charge étant différent.

Si le salarié est par ailleurs bénéficiaire du RSA, son numéro d'allocataire doit être indiqué, ainsi que l'organisme dont il relève (CAF ou MSA).

Situation du salarié avant la signature de la convention

Niveau de formation : **70** Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire *(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)*, **60** Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature. *(Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)*, **50** Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles *(BEP)* et du Certificat d'Aptitude Professionnelle *(CAP)*. *(Diplôme non obtenu)*, **51** Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles *(BEP)* et du Certificat d'Aptitude Professionnelle *(CAP)*. *(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)*, **40** Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat Général. *(Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)*, **41** Brevet de technicien ou Baccalauréat professionnel, **30** Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. *(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)*, **20** Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Écoles d'Ingénieurs. *(équivalent au niveau II de l'éducation Nationale)*, **10** Troisième cycle ou Ecole d'ingénieur *(équivalent au niveau I de l'Education Nationale)*, **00** Autres qualifications non certifiantes.

Lorsque le salarié est **inscrit à Pôle emploi**, seule la ligne relative à Pôle Emploi doit être renseignée avec **sa durée d'inscription.** Dans ce cas il n'est pas nécessaire de renseigner la rubrique sans emploi.

La rubrique suivante concerne les allocations pouvant être éventuellement perçues par le salarié au jour de la demande : allocation de solidarité spécifique, revenu de solidarité active, allocation adulte handicapé, ou allocation temporaire d'attente -revenu de subsistance destiné à certains ressortissants étrangers demandeurs d'asile, à des sortants de prison-.

Lorsque le salarié reçoit une des allocations mentionnées (ASS, RSA, AAH, ATA), il vous appartient d'indiquer la **durée de l'allocation perçue**, en cochant la case correspondante (moins de 6 mois, 6 à 11mois, 12 à 23 mois, 24 et plus).
Le bénéficiaire du **RSA** doit venir obligatoirement avec sa **notification**, celle ci permet de confirmer son admission au RSA, de préciser sa **date d'admission**, son **N° d'allocataire**, de quel organisme il relève **(la CAF ou la MSA)** et si son **RSA est ou non majoré** (le RSA est majoré par exemple pour l'ex API, si le **RSA n'est pas majoré il s'agit du RSA socle** c'est à dire financé par le département. A noter que pour les bénéficiaires du **RSA la durée de bénéfice de l'allocation doit être calculée en tenant compte, le cas échéant, de la période antérieure en RMI ou API.**

Le salarié déclarant être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleur handicapé doit avoir obtenu une reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI ☐ CDD ☐

Date d'embauche : |_|_|_|_|_|_| Date prévue de fin de contrat (si CDD) : |_|_|_|_|_|_|

Emploi proposé : *(Code ROME)* |_|_|_|_|_| *(se référer au site www.pole-emploi.fr)*

Salaire brut mensuel : |_|_|_|_|_|_| euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié indiquée sur le contrat de travail : |_|_| h |_|_| (heures, minutes) modulation : oui ☐ non ☐

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : |_|_| h |_|_| (heures, minutes)

Lieu d'exécution du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur :

N° : |_|_|_|_|_| Rue ou voie : ______

Code postal : |_|_|_|_|_| Commune : ______

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES

- Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : ______
- Organisme chargé du suivi et nom du référent : ______
- Eventuellement actions d'accompagnement social : oui ☐ non ☐

Actions d'accompagnement professionnel :	Actions de formation :
Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur	
Type d'actions : ☐ Remobilisation vers l'emploi ☐ Aide à la prise de poste ☐ Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation ☐ Evaluation des capacités et des compétences ☐ Aide à la recherche d'emploi ☐ Autre : précisez ______	Type d'actions : ☐ Adaptation au poste de travail ☐ Remise à niveau ☐ Préqualification ☐ Acquisition de nouvelles compétences ☐ Formation qualifiante Formation : ☐ Interne ☐ Externe Périodes de professionnalisation ☐ oui ☐ non Si oui, niveau de qualification visé : *(tableau 2)* |_|_| **Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience ?** ☐ oui ☐ non

- Si CAE, envisagez-vous de mettre en œuvre des périodes d'immersion ? oui ☐ non ☐

Contrat de travail

L'ensemble de ces rubriques doit être renseigné, au regard de leur incidence sur l'aide sollicitée.

Le type de contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) est une donnée importante, puisque les CDD ont un terme (date prévue de fin de contrat).

Durée hebdomadaire : celle-ci doit être indiquée précisément, et ne pas être arrondie. La durée hebdomadaire s'obtient en divisant la durée mensuelle par le nombre de semaines d'un mois en moyenne, soit 52/12e(4,33).

Modulation : appréciation de la durée du travail non pas sur une semaine, mais sur une durée comprise entre deux semaines et un an, en compensant les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail par des heures effectuées en deçà. Le Code du Travail encadre de manière stricte la modulation.

Lieu d'exécution du contrat (en cas d'adresses multiples ne faire figurer que l'adresse du lieu d'exécution principal du contrat de travail, ou, à défaut, du siège).

Actions d'accompagnement et de formations prévues (1/2)

Nom et fonction du tuteur (il s'agit du tuteur désigné par l'employeur).

Organisme chargé du suivi et nom du référent indiquer le référent Cap Emploi, Mission Locale ou Pôle emploi (si le référent n'est pas nommé indiquer le nom du site). Lorsque le salarié est bénéficiaire du RSA le référent peut être le même que celui désigné pour suivre son parcours d'insertion au titre du RSA.

Eventuellement actions d'accompagnement social : indiquer **OUI** ou **NON**.

Actions d'accompagnement et de formations prévues (2/2)

Eventuellement actions d'accompagnement social : indiquer **OUI** ou **NON**.

Actions d'accompagnement professionnel et Actions de formation :
Compléter au moins une case dans chaque rubrique.
Exemple, indiquer : 1 : pour aide à la prise de poste, et 2 : pour adaptation au poste de travail

Périodes d'immersion, en cas de demande d'aide au titre d'un CUI-CAE ; elles peuvent notamment être accomplies dans le cadre d'un CAE–passerelle.

DÉCISION DE PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : |_|_|_|_|_|_|_|_| Date de fin de la prise en charge : |_|_|_|_|_|_|_|_|

Date d'effet de la décision modificatrice : |_|_|_|_|_|_|_|_| *(à indiquer uniquement dans le cas d'une décision modificatrice)*

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : |_|_| h |_|_| (heures / minutes) Opération spéciale : |_|_|_|_|_|

Taux fixé par l'arrêté du préfet de région : |_|_|_| %

Dans le cas d'un contrat prescrit par le conseil général ou pour son compte *(sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens)* :

Taux de prise en charge effectif si le conseil général fixe un taux supérieur au taux fixé par le préfet de région : |_|_|_| %

Financement exclusif du conseil général : ☐ oui ☐ non. Si oui, taux : |_|_|_| %

Organisme payeur de l'aide du conseil général à l'employeur :

☐ conseil général ☐ CAF ☐ MSA ☐ ASP ☐ Autre (préciser)

Organisme :

Adresse :

L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance de la notice d'information jointe.

Fait le :

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations renseignées.

Fait le :

L'employeur ou son représentant *(Signature et cachet)*	***Le salarié*** *(Signature)*	***Pour l'État ou pour le Conseil Général*** *(Signature et cachet)* ***«Pour décision d'attribution»***
Signature et cachet obligatoire	**Signature obligatoire**	**Signature du DIRPEL pour Pôle Emploi, du Cap Emploi ou de la Mission Locale et cachet obligatoires.**

Prise en charge

La date d'effet de la prise en charge correspond à la date d'embauche du salarié recruté en CUI.

Date de fin de la prise en charge : elle correspond à la date la plus proche entre la durée maximale de prise en charge et, en cas de CDD, le terme du contrat de travail.

Pour ce qui est des montants de l'aide et des durées hebdomadaires maximales prises en charge, il est nécessaire de se reporter aux parties correspondantes du présent guide.

Opération spéciale (code RPCS si basculement d'une convention PCS)

Cette rubrique est renseignée par le code **RPCS** si **la convention initiale CUI est signée en prolongation d'une convention du plan de cohésion sociale (PCS)** c'est à dire d'une prolongation d'une convention de contrat aidé initialisé avant le 1er janvier 2010.

La CAOM de Paris ne définit aucun taux supérieur au taux défini dans l'arrêté préfectoral.

Le Conseil Général de Paris participe, pour les bénéficiaires du RSA, au financement des CUI, mais n'assure pas de financement exclusif de ceux-ci.